

Wir machen Arbeit sicher und gesund.

VDSI

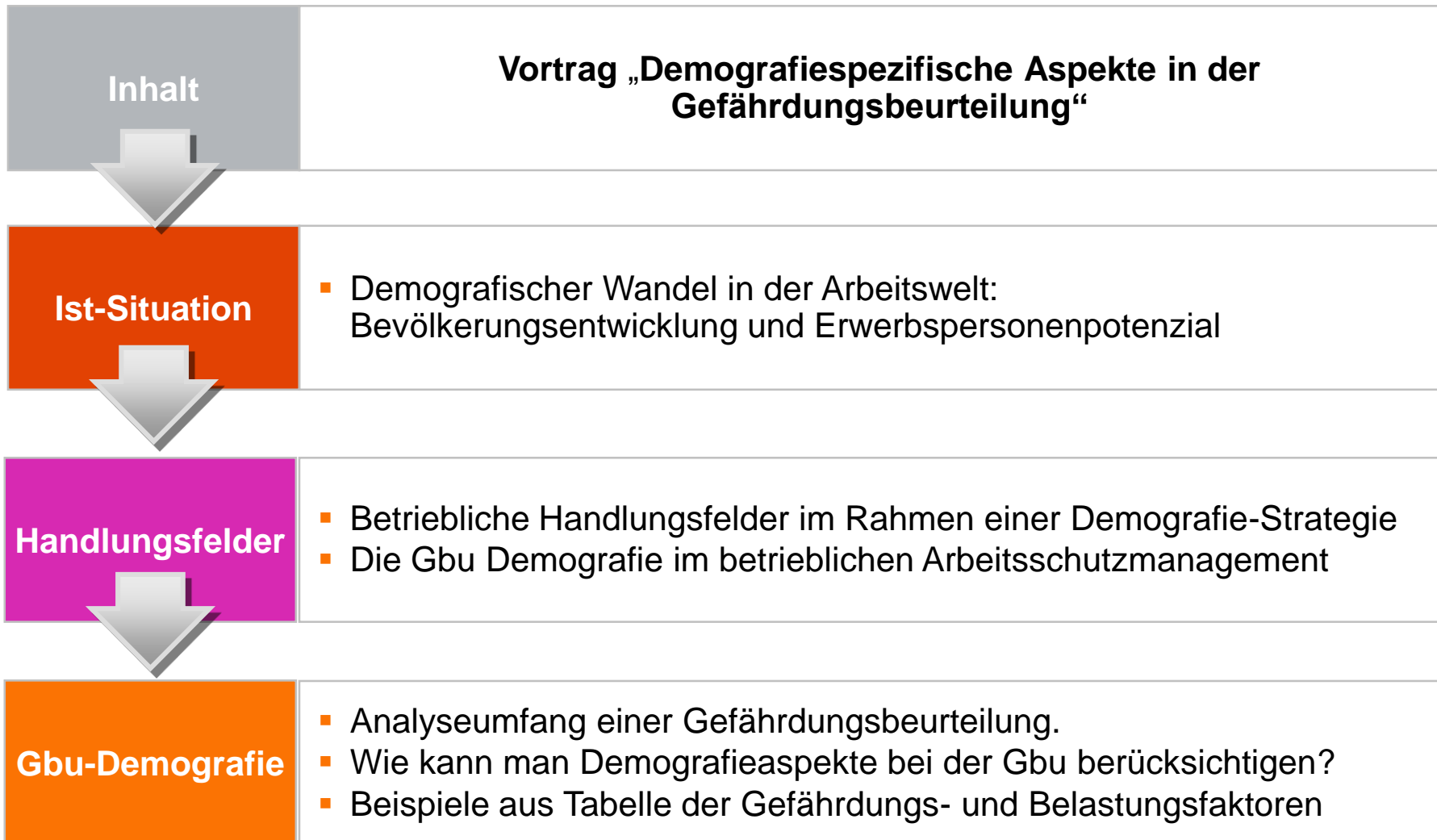
Verband für Sicherheit,
Gesundheit und Umweltschutz
bei der Arbeit

Demografiespezifische Aspekte in der Gefährdungsbeurteilung



- **Fachbereich „Demografie und Beschäftigungsfähigkeit“ des VDSI**

- Organisation der prädemo-Qualifikation „Kompetenz in der Demografieberatung“ in Verbindung mit der Ausgabe von Factsheets (Hilfe zur Selbsthilfe)
- Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
 - Präsentation zur Information über den demografischen Wandel und die Vorstellung des Arbeitskreises
 - Vorträge
 - Fachbeiträge
 - Praxistransfer von Forschungsergebnissen (projektbezogen)
- Arbeitshilfen
 - Gefährdungsbeurteilung Demografie
 - Vertriebskonzept: Darstellung der Ansatzpunkte und Sensibilisierungsmöglichkeiten für eine Demografieberatung



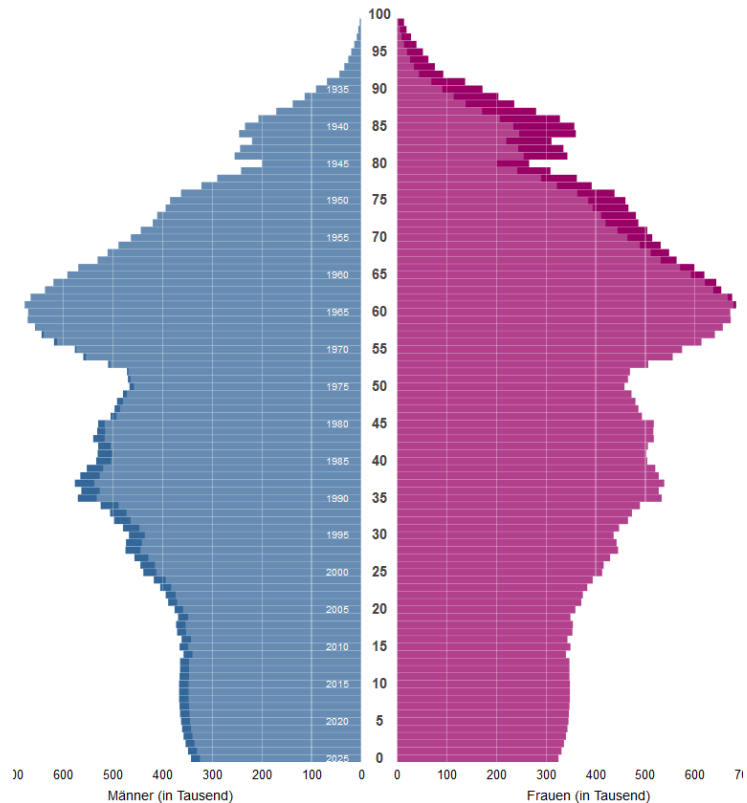
Ist-Situation

- Bevölkerungsentwicklung und Erwerbspersonenpotenzial

Bevölkerung in Deutschland

Prognose für das Jahr 2025

Quelle: Statistisches Bundesamt - 2015



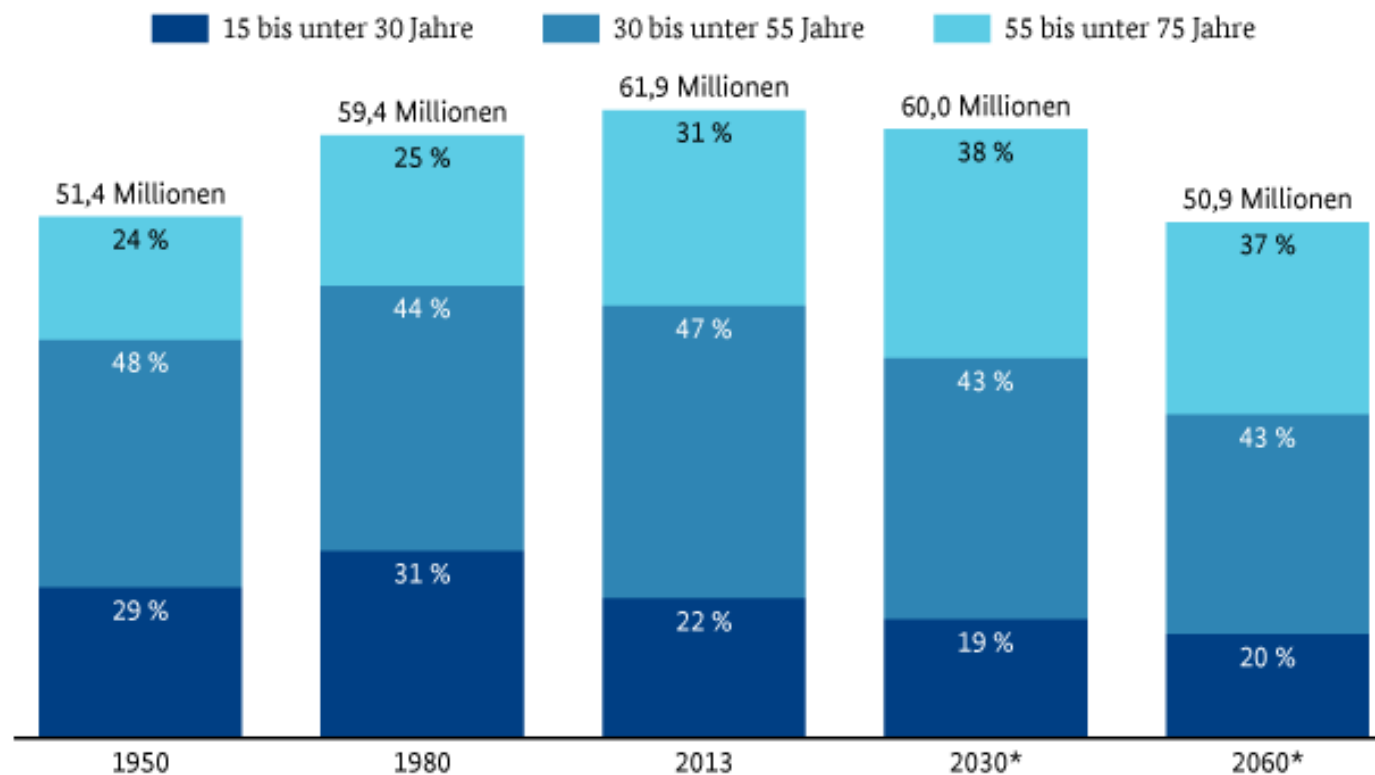
Kennzeichen der aktuellen Entwicklung:

- Relativ geringe Geburtenrate (1,5)
- Steigende Lebenserwartung (83 / 78)
- Spätere Eintritt ins Berufsleben
- Noch moderate Landflucht

Ist-Situation

- Bevölkerungsentwicklung und Erwerbspersonenpotenzial

Erwerbsbevölkerung nach Altersgruppen, 1950-2060



* Ergebnisse der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Variante 2)
 Datenquelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen: BiB

© BiB 2015 / demografie-portal.de

Konsequenzen und Chancen:

1. Personalgewinnung
2. Personalbindung
3. Personalentwicklung
4. Arbeitsplätze altersgerecht gestalten
5. Prozesse altersgerecht gestalten
6. Anpassung der Produktpalette
7. ...

Fazit

- Bevölkerungsentwicklung und Erwerbspersonenpotenzial

- Das Arbeitskräftepotenzial wird zunächst vor allem weiter altern, aber dann auch schrumpfen.
- Der Bedarf an (hoch)qualifizierten Arbeitskräften wird weiter steigen bei einer gleichzeitig zunehmenden Knappheit von Fachkräften und Auszubildenden.
- KMU werden stärker vom Fachkräftemangel betroffen sein. Sie stehen mit ihrer Attraktivität gegenüber Großunternehmen in starkem Wettbewerb. Das bedeutet, erhöhte Anstrengungen und eine langfristige Demografie- Strategie zu realisieren.

Handlungsfelder

- **Betriebliche Handlungsfelder** im Rahmen einer **Demografie-Strategie**

▪ **2 Strategische Handlungsfelder:**

Finden, Qualifizieren, Binden von Nachwuchs-, Fach- und Führungskräften



Alter(n)sgerechte Arbeitswelt entwickeln



Handlungsfelder

- Betriebliche Handlungsfelder:
Binden und Finden von Nachwuchs-, Fach- und Führungskräften

Personalbindung

Stärkung des Wunsches der Beschäftigten zu verbleiben:
Perspektiven; Betriebsklima;
interne Arbeitgeberattraktivität;

Personalentwicklung

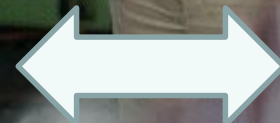
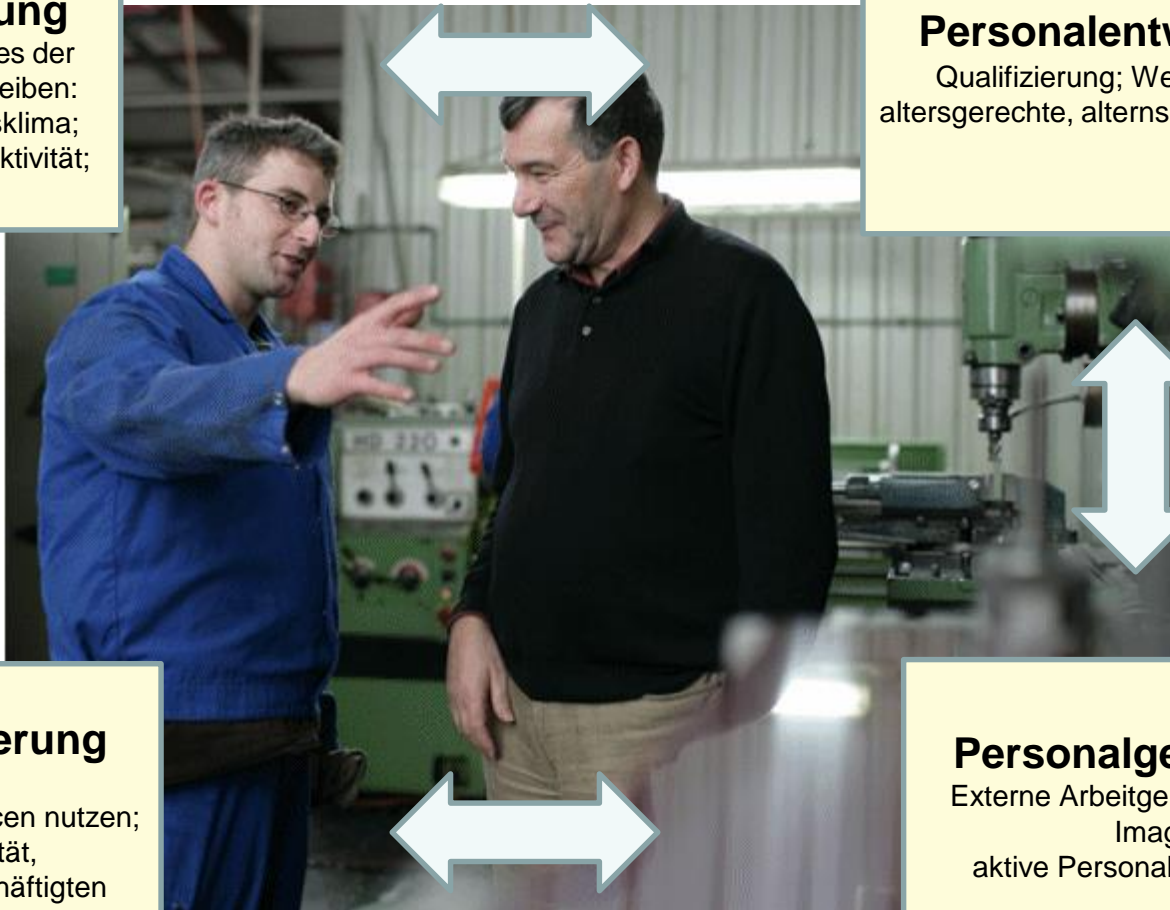
Qualifizierung; Weiterbildung;
altersgerechte, alternsgerechte Arbeit

Personalaktivierung

Humane/soziale Ressourcen nutzen;
Motivation, Loyalität,
Produktivität der Beschäftigten

Personalgewinnung

Externe Arbeitgeberattraktivität;
Image
aktive Personalrekrutierung;



Handlungsfelder

- Betriebliche Handlungsfelder:
alter(n)sgerechte Arbeitswelt

Generelle Ziele alter(n)sgerechter Arbeitsgestaltung:

- Durch Analyse der demografischen Situation im Unternehmen, erkannte Defizite reduzieren und positive Ansätze verstärken
- Aufeinander abstimmen der Anforderungen der Arbeit und den physischen, psychischen, intellektuellen, sozialen Fähigkeiten der Beschäftigten
- Ganzheitlicher Ansatz: Verbesserung der Zukunftsfähigkeit durch den Fokus auf alle Beschäftigte und alle Betriebsbereiche

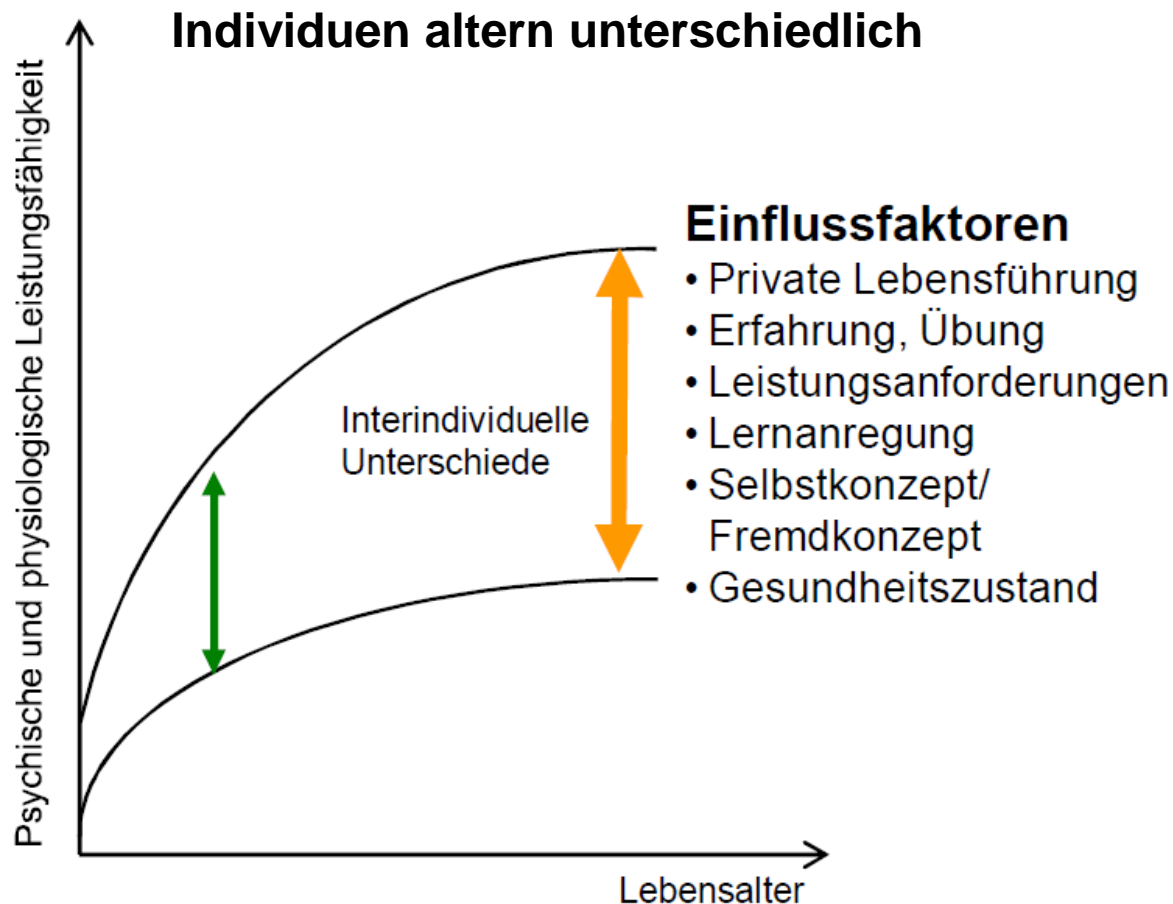


Handlungsfelder

- Betriebliche Handlungsfelder:
alter(n)sgerechte Arbeitswelt

- Die zwangsweise alternde Belegschaft bedeutet nicht gleichzeitig zunehmendes leistungsgemindertes Personal

Nachteile	Vorteile
Geringere Sinneswahrnehmungen, Reaktionsgeschwindigkeit, Aufmerksamkeit	Berufs- und betriebsspezifische Erfahrung (Erfahrungswissen), Urteilsvermögen
Geringere Leistungskapazität	Gelassenheit, Gefasstheit
Geringere körperliche Belastbarkeit und Gesundheit	Kommunikationsfähigkeit, Konflikt- und Kooperationsfähigkeit
Geringerer Ehrgeiz und geringere Weiterbildungsbereitschaft	Zuverlässigkeit und Disziplin
Geringere Spontanität, Offenheit und Flexibilität	Verantwortungsbewusstsein und Loyalität



© A. Frevel aus Baua – Demografiewissenkompakt 2014

- Die interindividuellen Leistungsunterschiede steigen mit dem Alter
- „Kompetenzmodell des Alterns“ nach Roth, Wegge & Schmidt (2009):
 - Jeder altert zu einem anderen Zeitpunkt
 - Jeder Alterungsprozess beinhaltet Zu- und Abnahmen bestimmter Funktionen
 - Verhaltensänderung im Alterungsprozess möglich

Paradigmenwechsel

Defizitmodell

Ältere Arbeitnehmer sind weniger leistungsfähig als Jüngere



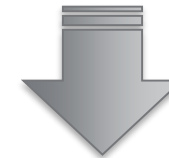
Entsprechende Strategie

Ausgleich der Leistungseinschränkung durch spezielle Maßnahmen



Employability Modell

Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer nutzen



Entsprechende Strategie

- Langfristige Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit
- Sinnvolle Nutzung verfügbaren Leistungsvermögens

Handlungsfelder

- **Betriebliche Handlungsfelder:** alter(n)sgerechte Arbeitswelt
Die Gbu Demografie im betrieblichen Arbeitsschutzmanagement

Demografiespezifische Gefährdungsbeurteilung

Gesetzliche Vorgabe:

Aus § 4 Abs. 3 (ArbSchG) ergibt sich die Aufforderung zur alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung, weil die Einflussfaktoren auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu berücksichtigen sind, indem:

- Stand der Technik
- Wissen der Arbeitsmedizin
- Sonstige gesicherten arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse angewendet werden

Aus DGUV V2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“:

- Auftrag der Grundbetreuung ist, die demografische Situation im Betrieb anzusprechen und nötigenfalls in Gefährdungsbeurteilungen/Unterweisungen etc. einfließen zu lassen

Handlungsfelder

- **Betriebliche Handlungsfelder:** alter(n)sgerechte Arbeitswelt
Die Gbu Demografie im betrieblichen Arbeitsschutzmanagement

Demografiespezifische Gefährdungsbeurteilung

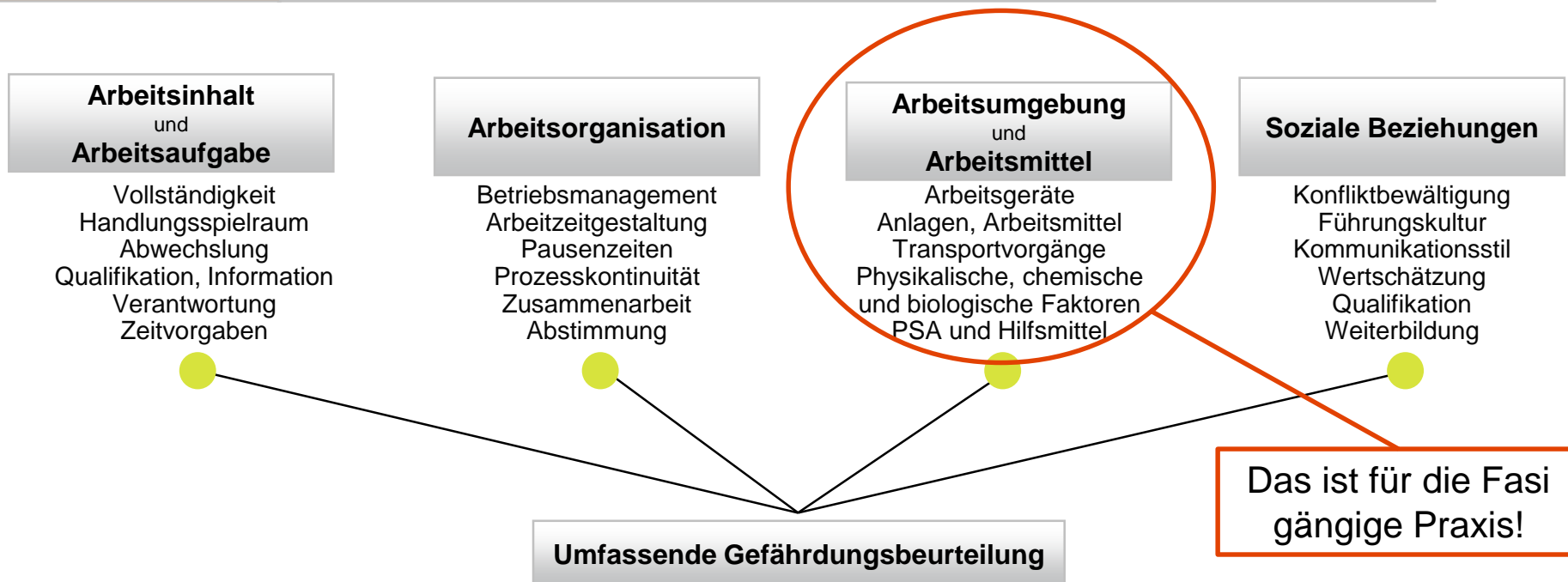
GDA und BAuA präzisieren die Aufgabe wie folgt:

*Als vorsorgendes Instrument ist die demografiespezifische Gefährdungsbeurteilung geeignet, die Folgen des demografischen Wandels gestaltend vorwegzunehmen und **ein altersgerechtes, lernförderliches Arbeitsumfeld** zu befördern.*

*Sie kann dabei helfen, mehr Menschen gesünder bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter zu beschäftigen. Sie bietet die Chance für eine **Humanisierung der Arbeit über das gesamte Arbeitsleben hinweg** im Sinne einer altersgerechten Karrieregestaltung.*

Gbu-Demografie

- Analyseumfang einer Gefährdungsbeurteilung.



Empfehlung und Beispiel zum Vorgehen



Auszüge aus der Matrix:

Nr.	Gefährdungsfaktor	Alter(n) <u>sspezifische</u> Unterschiede	Mögliche spezifische Maßnahme
1.4	Gefährliche Arbeit z.B.: Höhenarbeitsplätze, Kranführer, Führen von Flurförderfahrzeugen, Arbeit unter Vollschutz, Stich- und Schnittverletzungen, Arbeiten unter elektr. Spannung, Einsatz von Pflanzenschutzmitteln	Erfahrung nimmt mit dem Alter zu und damit auch die Qualifizierung, die Zuverlässigkeit nimmt mit dem Alter zu, gesundheitliche Fitness kann nachlassen (z.B. Tragen von Atemschutz, Arbeiten mit Kranen)	Spezifische Angebote zur Erhaltung von Fitness und Gesundheit
1.5	Benutzen persönlicher Schutzausrüstungen (PSA)	Erfahrung und Einsicht PSA zu verwenden nehmen mit dem Alter zu, Akzeptanz von PSA kann aber auch abnehmen, da diese eher als störend empfunden wird (z.B. Gehörschutz), die physische Belastung durch PSA ist ggf. höher	Gewicht und Belastungen durch persönliche Schutzausrüstung beachten (z.B. Strahlenschutz, Atemschutzmasken), ggf. Fitnessprogramme/-training anbieten
1.6	Erste-Hilfe-Systeme	viele Gesundheitsprobleme sind altersbedingt (Herz-Kreislauf, Diabetes, vermehrte Knochenbrüche)	Erste-Hilfe-Einrichtung anpassen - z.B.: Defibrillator, Blutzucker-Messgerät, Sauerstoffspender
1.7	Alarm- und Rettungsmaßnahmen	ältere Beschäftigte sind erfahrener als jüngere	"Alte Hasen" eignen sich gut als Evakuierungshelfer

Empfehlung und Beispiel zum Vorgehen



Auszüge aus der Matrix:

Nr.	Gefährdungsfaktor	Alter(n) <u>sspezifische</u> Unterschiede	Mögliche spezifische Maßnahme
3.1	Schwere körperliche Arbeit	Widerstandsfähigkeit bei muskulärer Spitzenbelastung wird schlechter und die Regenerationszeiten steigen, es bestehen mit zunehmenden Alter häufiger Vorschädigungen am Muskel-Skelett-System	Arbeitshilfen und Assistenzsysteme zur Verfügung stellen, Kurzpausen einführen (Erholungszeiten werden wichtiger), körperliche Trainingsmöglichkeiten anbieten, Einrichtung der Sozialräume anpassen, Ausgleichsaktivitäten, Tätigkeitswechsel, Handlungsspielraum erhöhen
3.2	Einseitig belastende körperliche Arbeit	Widerstandsfähigkeit bei Dauerbelastung wird schlechter und die Regenerationszeiten steigen, Häufigkeit von Verschleißerkrankungen nimmt zu	regelmäßige Haltungswechsel, Arbeitshilfen und Assistenzsysteme einsetzen, Kurzpausen einführen, Einrichtung der Sozialräume anpassen, Tätigkeitswechsel einplanen
3.3	Beleuchtung	Sehleistung nimmt ab, Helligkeitsanforderung nimmt zu (Carter 1994)	Bildschirmereinstellungen anpassen, Beleuchtung zum Lesen anpassen, Blendungen vermeiden

Empfehlung und Beispiel zum Vorgehen



Auszüge aus der Matrix:

Nr.	Gefährdungsfaktor	Alter(n) <u>sspezifische</u> Unterschiede	Mögliche spezifische Maßnahme
10.3.1	Kollegen/Gruppenverhalten	Effekte sozialer Beziehungen deutlicher bei älteren Beschäftigten (Wichtigkeit von Kontakten und Beziehungen nimmt zu), respektvoller Umgang erwartet, eigener Umgang mit Andersartigkeit von Kollegen schemageprägter (NG & Feldmann 2015, <u>Riechenhagen</u> 2007)	respektvolles und wertschätzendes Miteinander, Aufgaben, die Kooperation mit anderen erfordern, Erfahrung der Älteren nutzen
10.3.2	Vorgesetzte/Führungsverhalten	Wertschätzung von Jungen stärker eingefordert, von Älteren stärker benötigt (<u>Deller&Kolb</u> 2010)	Wertschätzung/Anerkennung durch die Führungskraft, <u>alter(n)sgerechte</u> Führung: Respekt, Gesprächsbereitschaft, Beteiligung
10.5.1	Arbeitswelt 4.0	Präferenz lebenslang erlernter <u>Kommunikationsmechanismen</u> , Bedeutung von sozialen Kontakten wichtiger, die Vorstellung der virtuellen Welt ist schwieriger, Druck durch Auseinandersetzung mit Digitalisierung,	Lebenslanges und praxisbezogenes Lernen, Lernentwöhnung vermeiden, Akzeptanzerhöhung durch Partizipation, individuelle Unterstützung, Nutzung von kognitiven und physischen Assistenzsystemen

Der Blick nach vorne

- Der demografische Wandel unserer Bevölkerung stellt alle Gesellschaftsbereiche vor Anpassungsaufgaben und erfordert die Entwicklung und Umsetzung von Bewältigungsstrategien.
- Alter(n)sgerechte Arbeit ermöglichen oder sichern, bleibt eine Querschnittsaufgabe, die bei der Analyse von Arbeitsplätzen und -prozessen sowie den daraus abgeleiteten Maßnahmen aufmerksamer als bisher berücksichtigt werden muss.
- Die demografische Entwicklung kann als eine der wichtigsten Herausforderung für die Arbeitswelt 4.0 gesehen werden.
- Nur die regelmäßige, systematische und ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung ermöglicht eine fortlaufende Verbesserung und Vermeidung von Fehlentwicklungen bei Einführung von Arbeitsverfahren des digitalen Wandels.

**Herzlichen Dank für
Ihre
Aufmerksamkeit!**